

BILANCIO SA8000

In conformità alla norma SA8000: 2014

PAIMEX S.r.l

anno 2016

dal 01.01.16 al 31.12.16

0	13.01.17	Bilancio anno 2016	Rossano Papini	Loriana Meacci
Rev.	Data	Motivo	Redatto (Rapp. Dir. resp. sociale)	Verificato e Approvato (Direzione)

Indice generale

1.	Scopo del presente documento	3
2.	Presentazione della Paimex S.r.l.....	3
3.	La catena di fornitura dell'azienda	3
4.	Il cammino nel lavoro della responsabilità sociale d'impresa	4
5.	Definizioni	4
6.	Politica di Responsabilità Sociale.....	5
7.	Identificazione delle parti interessate.....	6
8.	Analisi requisiti di prestazione della norma SA8000	7
8.1	LAVORO INFANTILE	7
8.2	LAVORO OBBLIGATO	8
8.3	SALUTE E SICUREZZA.....	9
8.4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	10
8.5	DISCRIMINAZIONE.....	10
8.6	PROCEDURE DISCIPLINARI	11
8.7-8	ORARIO DI LAVORO E RETRIBUZIONE	11
8.9	SISTEMA DI GESTIONE	12

1. Scopo del presente documento

Il presente documento risponde all'esigenza di informazione e di massima trasparenza che la Paimex S.r. vuole adottare nei confronti dei propri stakeholder, al fine di tenerli sempre informati relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione della norma SA8000.

A tal fine la Paimex S.r.l s'impegna a comunicare periodicamente ai portatori d'interesse esterni all'organizzazione le seguenti informazioni:

- Politica per la responsabilità sociale definita dalla Direzione ;
- Gli obiettivi di miglioramento definiti e un'analisi in merito al loro raggiungimento;
- La procedura di recupero adottata contro il lavoro infantile;
- Un'analisi generale in merito all'applicazione dei singoli requisiti della norma SA8000 e il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

Il presente Bilancio SA 8000 è emesso dalla direzione e sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori per la responsabilità sociale e dal rappresentante della Direzione. Sarà reso disponibile agli Stakeholder e al pubblico attraverso la pubblicazione sul sito aziendale.

2. Presentazione della Paimex S.r.l

Nell'anno 1977 nasce la ditta individuale "Paimex" con sede in Cerreto Guidi (Firenze). L'attività svolta consiste nella produzione di sacchetti, shoppers, copriabiti e panni in tessuti naturali e sintetici.

Nel 1992 la ditta individuale Paimex viene interamente ceduta alla costituenda Paimex Italia s.r.l. che continua la produzione di sacchetti e panni in tessuto.

Le ricerche di marketing ci dicono chiaramente quanto sia importante oggi il contenitore di un prodotto, il suo primo impatto; i sacchetti in panno, oltre ad essere una componente fondamentale del packaging, aggiungono valore e preziosità all'oggetto, ed hanno un'insostituibile finalità pratica nella protezione e nella manutenzione dell'oggetto stesso.

Forte di una lunga esperienza nel settore, la Paimex è in grado di capire le esigenze di ognuno, e di trovare la soluzione che soddisfa nella maniera più completa le specifiche necessità. Simili risultati sono possibili anche grazie ad una struttura ben organizzata, che si basa su professionisti altamente specializzati e su tecnologie all'avanguardia. Sono questi due elementi, professionalità e alta tecnologia, che hanno permesso alla Paimex di diventare una delle ditte leader nel settore nel panorama mondiale.

Pur essendo un'industria delle più moderne per le modalità di produzione, la Paimex ha mantenuto il gusto per la scelta dei particolari e la cura del prodotto, che viene progettato di volta in volta in base alle caratteristiche del cliente.

La nostra produzione è principalmente destinata alla fornitura di calzaturifici, pelletterie in genere, aziende operanti nel settore della moda, degli articoli da regalo (argento, porcellane), profumerie, gioiellerie, nonché aziende legate al settore delle confezioni (jeanserie, camicerie e pelliccerie in particolare per la realizzazione di copriabiti) e quello alimentare.

Lavoriamo da sempre per le più grandi case di moda, a livello internazionale e riteniamo di essere all'avanguardia per qualità e tecnologie di lavorazione; le conoscenze acquisite vengono ulteriormente messe a frutto nella realizzazione di soluzioni personalizzate anche per prodotti completamente nuovi.

I nostri articoli possono essere realizzati in tessuti naturali e sintetici, in una scelta di qualità e colori praticamente infinita, sui quali possiamo intervenire con varie tecniche di stampa serigrafica, anche a più colori, a rilievo, a caldo, con flebograpia, con ricami oppure con applicazione di etichette.

Vastissima anche la scelta di forme e formati, come pure di accessori che possono arricchire e caratterizzare ogni "sacchetto".

L'intero processo produttivo si svolge in Italia e viene eseguito da personale italiano così da poter garantire precisione accuratezza nell'esecuzione del lavoro.

Commercializziamo carta e veline stampate e non per tutte le esigenze, polietilene di tutte le qualità e formati.

I nostri magazzini, inoltre, ospitano cospicui stocks in vari tessuti, in molti colori, in modo da evadere le richieste in tempi notevolmente ridotti.

Libertà di scelta e di progettazione, velocità di esecuzione e una tangibile convenienza sono gli elementi che hanno convinto le più famose marche internazionali nel campo della moda e dell'oggettistica, delle quali siamo fornitori esclusivi da anni.

Velocità, modalità di esecuzione e qualità del prodotto alla migliore convenienza, è la rappresentazione della Paimex Italia nel mondo.

La Paimex crede fermamente nel coinvolgimento e **fidelizzazione sia dei principali clienti sia dei più importanti fornitori**, al fine di renderli partecipi della strategia commerciale perseguita e delle conseguenti iniziative promozionali. Altro aspetto della strategia tecnica produttiva, a livello di organizzazione interna dell'azienda, è rappresentato dall'applicazione sistematica dei dettami della filosofia del **"miglioramento continuo"** e della **"Customer Satisfaction"**. Tale filosofia si traduce in un periodico **riesame critico dei processi organizzativi aziendali**, con la finalità di individuare le possibili inefficienze, o comunque i margini di miglioramento, adottare idonee soluzioni correttive e verificare il conseguimento del risultato atteso.

In tale ottica, negli ultimi 3 anni la Paimex ha lavorato puntando al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- **Aggiornamento ed ampliamento di impianti, attrezzature e strumenti informatici**, al fine di mantenerne elevato il livello di aggiornamento tecnologico;
- **Ricerca e sviluppo di nuovi prodotti, tecnologie e processi produttivi.**
- **Strategia di adeguamento ai principali standard internazionali di responsabilità sociale, qualità, ambiente e sicurezza.**

In particolare ha avviato già dall'inizio del 2012 importanti progetti per l'implementazione di un sistema di gestione integrato in ambiti qualità, ambiente, sicurezza e responsabilità sociale. La Paimex S.r.l considera di fondamentale importanza il rispetto dei principi di responsabilità sociale pertanto ha avviato un processo di monitoraggio e controllo sia a livello interno del proprio di sistema di gestione aziendale sia nei confronti dei propri fornitori e sub fornitori al fine di garantire che i propri prodotti siano realizzati nel rispetto dei principi etici.

Nel mese di dicembre 2014 l'azienda ha perseguito la certificazione UNI EN ISO 9001 e nel mese di gennaio 2015 la certificazione ambientale. Già dai primi mesi del 2013 ha avviato il processo di analisi e implementazione del sistema di gestione SA 8000. Nel mese di aprile 2015 ha conseguito la certificazione SA8000. Inoltre già nel secondo semestre dell'anno 2015 ha avviato il sistema di gestione della salute e sicurezza in conformità alla norma OHSAS 18001.

Importante progetto al quale ha aderito la Paimex S.r.l è quello di aderire al Manufacturing Restricted Substances List.

Nel corso del 2016 ha provveduto all'adeguamento del sistema di responsabilità sociale alla norma SA8000: 2014 e all'avvio della revisione allo standard UNI EN ISO 9001: 2015 e UNI EN ISO 14001:2015.

3. La catena di fornitura dell'azienda

La catena di fornitura della Paimex S.r.l rappresenta un elemento fondamentale per il successo aziendale. Pertanto l'azienda ha provveduto a definire procedure documentate per tenere sotto il processo di lavorazione affidato all'esterno e per verificare i fornitori soprattutto le lavorazioni esterne. Le procedure interne definiscono step di valutazione e qualifica dei fornitori/produzioni sia esteri sia italiani al fine di verificare la conformità ai principi di responsabilità sociale.

Pertanto l'azienda ha provveduto a:

- Mappare la propria catena di fornitura, individuando i fornitori/produzioni più critici dal punto di vista di responsabilità sociale;
- Definire criteri e modalità per la valutazione e qualifica di tutti i fornitori dell'azienda
- Creare strumenti di registrazione dei dati per acquisire informazioni preliminari
- Inserire nei contratti di fornitura i principi di responsabilità sociale attraverso la richiesta di sottoscrizione di codici di condotta
- Svolgere audit di seconda parte presso i propri fornitori/produzioni da parte di personale interno idoneamente qualificati
- Comunicare in modo tempestivo ai fornitori i risultati degli audit e richiedere nel caso in cui sia necessario un piano di rimedio o di azioni

correttive/di miglioramento

- Verificare gli adempimenti richiesti ai fornitori/produttori in materia di responsabilità sociale.

Il processo avviato dall'azienda permette di avviare un percorso di sensibilizzazione e verifica serio e motivato dalla consapevolezza che il rispetto dei principi di responsabilità sociale da parte dei propri fornitori sono un elemento trainante delle strategie e politiche aziendali.

4. Il cammino nel lavoro della responsabilità sociale d'impresa

Questa scelta riteniamo sia una garanzia, per i nostri clienti e per le altre parti interessate che i prodotti realizzati saranno realizzati nel rispetto dei lavoratori seguendo scrupolosamente gli 8 punti fermi che la norma prevede: 1) il divieto al lavoro infantile, 2) il divieto del lavoro forzato, 3) l'impegno ad offrire salute e sicurezza su lavoro, 4) libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, 5) assoluta indisponibilità alla discriminazione di qualsiasi genere, 6) procedure disciplinari e assoluta proibizioni di punizioni corporali, coercizioni mentali e fisiche, 7) il rispetto dell'orario di lavoro stabilito dalle norme vigenti, 8) il rispetto delle retribuzioni ai minimi di legge.

Anche se i requisiti sopra esposti sono già insiti nella cultura dell'azienda e parrebbero scontati, la prossima certificazione contribuirà a dare visibilità all'esterno della forza dei principi della Paimex S.r.l.

5. Definizioni

Valgono le definizioni riportate nella norma SA8000: 2014 ed in particolare le seguenti:

Termine	Definizione
Azienda	il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile della implementazione dei requisiti della presente normativa, incluso tutto il personale (amministratori, dirigenti, management, supervisori e l'organico non-dirigenziale, sia esso assunto direttamente, a contratto o altrimenti rappresentante l'azienda)
Organizzazione	Qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso. Nota: Per esempio, le organizzazioni includono: imprese, società, aziende agricole, piantagioni, cooperative, ONG e istituzioni governative.
Personale	Tutti gli individui dipendenti da un'organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisori, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto, come guardie di sicurezza, addetti mensa, addetti ai dormitori e alle pulizie.
Lavoratore	Tutto il personale senza responsabilità di gestione.
Organizzazione dei lavoratori	Un'associazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.
Fornitore/subappaltatore	Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che fornisce direttamente all'organizzazione beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi dell'organizzazione
Subfornitore	Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi dell'organizzazione o di un suo fornitore
Non conformità	Non soddisfacimento di un requisito
Azione correttiva	Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata. Nota: le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità.
Azione preventiva	Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità potenziale. Nota: le azioni preventive sono intraprese per prevenire il verificarsi di una non conformità.
Performance sociale:	Il raggiungimento da parte di un'organizzazione, attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità a SA8000.
Parte interessata	Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività dell'organizzazione.
Coinvolgimento delle parti interessate	La partecipazione delle parti interessate, incluse ma non limitate a: l'organizzazione, i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media ed i rappresentanti dei governi locali e nazionali.
Bambino	Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.
Giovane lavoratore	Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.
Lavoro infantile	qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
Azioni di rimedio per il lavoro infantile:	Ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.
Lavoro forzato e obbligato	ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente, ottenuto da una persona sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o sia richiesto come forma di pagamento di un debito.
Traffico umano	Il reclutamento, trasferimento, accoglienza o ricevimento di persona e, attraverso sistemi che utilizzano minaccia, forza, altre forme di coercizione o raggirio allo scopo di sfruttamento.
Azione di rimedio per i bambini	ogni forma di sostegno e azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e hanno terminato tale lavoro
Lavoratore a domicilio	Una persona che ha un contratto con l'organizzazione o con un suo fornitore, sub-fornitore o subappaltatore, ma che non lavora presso i loro locali.
Rappresentante SA8000 dei lavoratori	Uno o più rappresentante(i) liberamente eletto(i) dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il(i) rappresentante(i) della direzione e con il senior management su tematiche relative a SA8000. Nei siti sindacalizzati, il(i) rappresentante(i) deve(devono) essere membro(i) del(i) sindacato(i) riconosciuto(i), se questo(i) sceglie(scelgono) di ricoprire tale ruolo. Nel caso in cui il(i) sindacato(i) non individui(individuino) un rappresentante o l'organizzazione

Termine	Definizione
	non sia sindacalizzata, i lavoratori possono a tale scopo eleggere liberamente il(i) proprio(i) rappresentante(i).
Rappresentante della direzione	Un membro della dirigenza incaricato dall'azienda per assicurare la conformità ai requisiti dello standard.
Organizzazione dei lavoratori	Una associazione volontaria di lavoratori organizzati su base continua allo scopo di mantenere e migliorare le condizioni del rapporto di lavoro e dell'ambiente di lavoro.
Contratto collettivo	Un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra un'organizzazione (per esempio un datore di lavoro) o un gruppo di datori di lavoro ed una o più organizzazioni dei lavoratori.
Tratta di esseri umani	Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.
Salario dignitoso	La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.
Agenzia per l'impiego privata	Qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato: <ul style="list-style-type: none"> • incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che ne potrà scaturire; • impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.
Valutazione del rischio	Un processo per identificare le politiche e le prassi di un'organizzazione inerenti la salute, la sicurezza e le politiche del lavoro, e attribuire una priorità ai rischi associati.

6. Politica di Responsabilità Sociale

La Direzione della Paimex S.r.l ritiene fondamentale sviluppare in azienda un ambiente di lavoro socialmente responsabile e favorire la crescita professionale di tutti i lavoratori, nel rispetto delle leggi regionali, nazionali, delle norme internazionali sui diritti umani (Dichiarazioni e Raccomandazioni dell'ONU, Convenzioni ILO, etc.) nonché della norma SA 8000: 2014.

E' volontà della Direzione che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori, nazionali e internazionali attraverso un continuo e costante coinvolgimento di tutti i soggetti che intervengono nella catena di fornitura. A tal fine intende offrire la massima collaborazione verso i fornitori che condividono il suo impegno sociale ma che, in alcuni casi, potrebbero avere difficoltà a conformarsi a quanto previsto dalla suddetta norma internazionale. Tale forma di collaborazione è considerata fondamentale per costruire relazioni di lungo periodo con i partner commerciali che promuovono comportamenti socialmente corretti e per garantire, quindi, l'eticità del proprio ciclo produttivo.

La Paimex S.r.l. diffonde la presente politica a tutti i lavoratori e alle altre parti interessate (clienti, consumatori, fornitori, associazioni, etc.) con idonei mezzi di comunicazione e informazione, affinché sia resa pubblica e trasparente la volontà dell'azienda di realizzare prodotti che assicurino il rispetto dei requisiti enunciati nella norma internazionale SA 8000 (Social Accountability SA 8000 versione 2014).

Nel rispetto degli otto requisiti previsti dalla norma internazionale la Direzione della Paimex S.r.l garantisce:

- **Divieto di impiego di lavoro infantile nel proprio ciclo produttivo:** attraverso un attento controllo in fase di selezione da parte delle funzioni incaricate, al fine di assumere personale che abbia compiuto i 16 anni di età e verifiche nei confronti dei propri fornitori per accertare il rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti sull'età minima per accesso al lavoro. Nel caso siano ravvisate situazioni di mancato rispetto da parte dei propri fornitori la Direzione della Paimex S.r.l. si impegna ad avviare idonee azioni i rimedio per la tutela dei bambini. La Paimex S.r.l. s'impegna inoltre a sostenere iniziative a tutela dei bambini che potrebbero ricadere in situazioni di lavoro infantile.
- **Divieto al lavoro obbligato:** la direzione s'impegna a ostacolare qualsiasi forma di lavoro che possa ricadere nella definizione di lavoro obbligato e s'impegna a non richiedere mai ai propri lavoratori documenti di identità in originale o lasciare depositi al momento dell'avvio della collaborazione.
- **Rispetto dei principi di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro:** garantendo un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad un'attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato rivolto a tutti i lavoratori. A tal fine ha incaricato e nominato idonee figure professionali al fine di garantire il rispetto di tali principi e di verificarne l'applicazione da parte di tutti i lavoratori.
- **Rispetto della libertà e della dignità dei propri lavoratori:** attraverso il divieto al ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica e mentale, comprese offese verbali, minacce di punizioni o mancanze di rispetto verso la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.
- **Discriminazione:** E' vietata qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori in fase di assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base alla appartenenza etnica e nazionale, sesso, ceto, religione, invalidità, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica ed età.
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** La direzione s'impegna a favorire la libera associazione da parte dei lavoratori ad organizzazioni sindacali ed eventuali elezioni di rappresentanti da parte dei lavoratori, mettendo a disposizione spazi, bacheche aziendali o altro ritenuto necessario per l'espletamento di tale diritto. Eventuali rappresentanti sindacali non saranno in alcun modo discriminati e godranno di tutti i diritti previsti dal CCNL applicabile e dalle normative in vigore.
- **Orario di lavoro e retribuzione:** La direzione s'impegna a garantire il riconoscimento della retribuzione e degli orari di lavoro nel rispetto del CCNL e delle normative in vigore.

Al fine di garantire il massimo rispetto dei principi sopra esposti e di verificarne l'applicazione anche da parte dei propri fornitori e subfornitori, la Direzione s'impegna ad applicare un sistema di gestione come previsto dalla norma SA8000:2008 che garantisca un attento monitoraggio dei requisiti di responsabilità sociale e il miglioramento continuo delle proprie performance negli ambiti sopra indicati.

A tal fine la Direzione s'impegna a:

- mantenere attiva la presente Politica di responsabilità sociale e applicare tutti i requisiti del sistema SA 8000;
- assicurare un adeguato sistema di monitoraggio periodico delle attività e dei risultati del Sistema di Responsabilità Sociale che dimostri la sua efficacia in relazione ai principi enunciati nella presente politica e ai requisiti della norma SA 8000;
- attuare azioni correttive e di miglioramento, nonché predisporre risorse adeguate in relazione all'entità della non conformità o problematiche rilevate;
- documentare le prestazioni aziendali relativamente a tutti i requisiti della norma attraverso appropriate registrazioni e comunicare a tutte le parti interessate i dati e altre informazioni riguardanti la performance del Sistema di Responsabilità Sociale;

- assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e che venga eletto un rappresentante dei lavoratori in materia di responsabilità sociale col compito di facilitare le relazioni con la direzione in materie collegate alla suddetta norma;
- nominare un rappresentante della Direzione che assicuri il rispetto dei requisiti sopra indicati e più ampiamente riferiti alla norma SA 8000;
- selezionare e valutare i fornitori sulla base della loro capacità a soddisfare i requisiti della norma SA 8000;
- collaborare con i fornitori che intendono rispettare i requisiti della norma SA 8000 affinché vengano applicate azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità nel loro sistema.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori dell'organizzazione, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica;
- Pubblicazione sul sito aziendale (in lingua italiana e in inglese) per favorire la visione a tutte le parti interessate.
- Formazione e riunioni con tutto il personale in materia di responsabilità sociale.

Periodicamente, con frequenza almeno semestrale, la direzione valuta la continua idoneità ed adeguatezza della presente politica di responsabilità sociale e verifica il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento emessi per l'applicazione dei principi sopra esposti.

Di seguito si riportano i riferimenti dell'EUROCERT l'organismo di certificazione che abbiamo scelto, del SAI, l'Ente che ha elaborato lo standard, e del SAAS, Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000:

EUROCERT

89 Chlois & Lykovriseos, Metamorfofi, 14452 Athens, Greece
 TEL: +30 210 6252495, 6253927
 FAX: +30 210 6203018 INTERNET SITE: www.eurocert.gr

SAI - Social Accountability International

15 West 44th Street | New York, NY 10036 Phone: 212-684-1414 | Fax: 212-684-1515 Email: info@sa-intl.org

SAAS - Social Accountability Accreditation Services

15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036

tel: (212) 391-2106 fax: (212) 684-1515 saas@saasaccreditation.org

7. Identificazione delle parti interessate

STAKEHOLDER INTERNI:

- Lavoratori

In relazione a questi le aspettative attese come risultato della adozione della norma SA8000 possono così essere sintetizzate:

- Dare maggiore evidenza del rispetto dei diritti umani dei lavoratori mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale;
- Generare una fiducia ancora più forte da parte dei propri lavoratori, dimostrando il rispetto di principi di responsabilità sociale non considerandoli impliciti;
- Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

STAKEHOLDER ESTERNI:

- Fornitori

- Clienti

- Enti di controllo

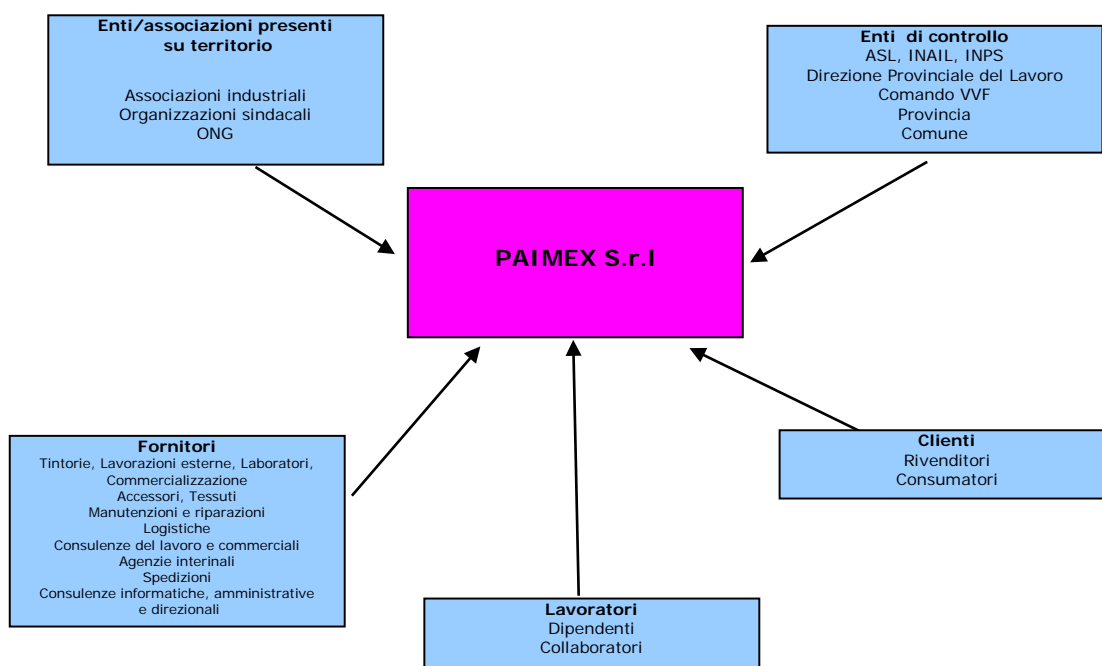
- Istituzioni pubbliche

- Enti/associazioni presenti sul territorio

- Organizzazioni sindacali

- Mass media

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e diverse e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti della Paimex S.r.l., possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA 8000.



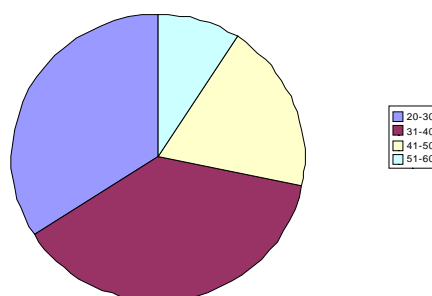
8. Analisi requisiti di prestazione della norma SA8000

8.1 LAVORO INFANTILE

La Paimex S.r.l. al fine di condannare qualsiasi forma di lavoro infantile, ha definito a scopo preventivo una procedura per il recupero di tali situazioni e in particolare per garantire il supporto ai bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile. Inoltre ha avviato un attento processo di monitoraggio dei propri fornitori al fine di valutare tutti gli aspetti che possano ricadere in tale ambito. Requisito essenziale per la qualifica dei propri fornitori è la sottoscrizione di un Codice di condotta e di una dichiarazione d'impegno che prevede l'assoluto divieto di utilizzare lavoro infantile.

All'interno della Paimex S.r.l. i lavoratori sono ripartiti in base all'età nel seguente modo:

Ripartizione lavoratori per fasce d'età



Raggiungimento obiettivi anno 2016

Già nel corso del 2015 si è avviato un sistema di controllo nei confronti dei propri fornitori (in particolare i fornitori più critici) in merito al requisito Lavoro infantile. L'ufficio acquisti e il responsabile del sistema di gestione hanno provveduto ad avviare un monitoraggio periodico c/o i propri fornitori attraverso l'emissione di un Piano di monitoraggio che prevede audit presso la sede dei fornitori. Con la sottoscrizione del codice di condotta sulla responsabilità sociale il fornitore/terzista si impegna al rispetto dei requisiti SA8000 in particolare al divieto al lavoro infantile. Tale requisito è verificato attraverso:

- la richiesta da parte del fornitore della compilazione di un questionario di autovalutazione in cui dichiarare se nella sua realtà aziendale ci dovesse essere l'eventuale presenza di lavoro infantile;
- il monitoraggio attraverso audit c/o lo stabilimento di produzione del fornitore o del sub fornitore (soprattutto nel caso di conto lavorazione).

Di seguito si riportano gli obiettivi per l'anno 2017.

Obiettivi anno 2015

REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (VALORE DI RIFERIMENTO)	PROGRAMMA			
				AZIONE/ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
1	Mantenimento di un sistema di controllo nei confronti dei propri fornitori	attuazione di almeno 80% di audit di responsabilità sociale sul totale degli audit pianificati.	Assenza di personale con età inferiore a 16 anni.	Effettuare audit presso i fornitori che effettuano lavorazioni esterne per verificare assenza di lavoro infantile	Auditor interni qualificati	Entro dicembre 17	Resp. ufficio Acquisiti, Direzione

8.2 LAVORO OBBLIGATO

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda.

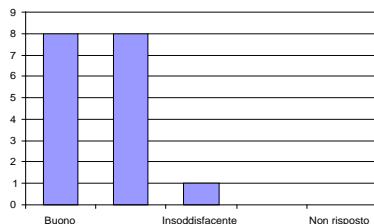
I lavoratori non lasciano in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

Il personale, al momento della assunzione viene informato sui suoi diritti e doveri in quanto lavoratore e gli viene consegnato a questo proposito il regolamento interno e un fascicolo di formazione iniziale.

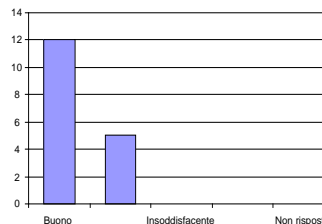
Tutti i lavoratori dell'azienda sono esclusivamente tenuti al rispetto del regolamento aziendale e dei doveri definiti nel CCNL applicabile e nello statuto dei lavoratori.

Risultato indagine di clima interno effettuata nel mese di settembre 2016

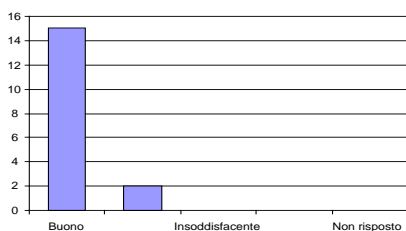
Ritmi di lavoro



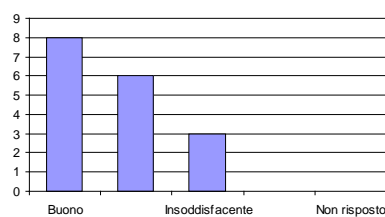
Rapporti con i responsabili



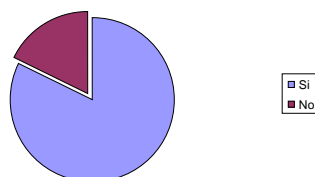
Rapporti con i colleghi



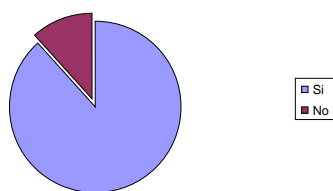
Organizzazione del posto di lavoro



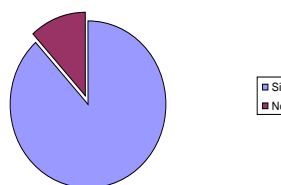
Ritieni che l'azienda ti abbia formato sul contratto



Soddisfazione condizioni ambiente di lavoro



Soddisfazione orario di lavoro



Raggiungimento obiettivi anno 2016

Dall'analisi effettuata dell'indagine di soddisfazione dei dipendenti si può rilevare che l'obiettivo del 2016 (almeno l'80% dei lavoratori soddisfatti a seguito dell'indagine di soddisfazione) risulta raggiunto in quanto più dell'80% dei lavoratori ha risposto in modo positivo a tutte le domande sottoposte. Riteniamo comunque di riproporre tale strumento di valutazione sulla base degli aspetti che sono stati rilevati più critici o importanti. Inoltre in occasione della valutazione del rischio da stress, le funzioni incaricate in collaborazione con il medico competente stanno provvedendo a progettare un nuovo questionario da somministrare ai lavoratori nel corso del 2017.

Obiettivi anno 2017

REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (VALORE DI RIFERIMENTO)	PROGRAMMA			
				AZIONE/ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
2	Miglioramento della soddisfazione del dipendente	% di dipendenti soddisfatti a seguito di analisi del questionario	Almeno 80% dei questionari con esito positivo	Progettazione e somministrazione di un questionario sulla soddisfazione dei dipendenti	Rapp. direzione	Entro dicembre 2017	Rapp. direzione

8.3 SALUTE E SICUREZZA

La Paimex S.r.l. facendo riferimento agli adempimenti normativi vigenti a livello nazionale si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo.

In particolare, nel corso del 2016 l'azienda ha provveduto a consolidare a livello generale tutti gli adempimenti in materia di salute e sicurezza con il supporto di professionisti esterni.

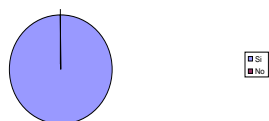
I principali adempimenti su cui ha lavorato la Paimex S.r.l. in tale ambito sono stati:

- Continuo processo di formazione e sensibilizzazione del personale in materia di salute e sicurezza specifico sulla base delle mansioni ricoperte in base all'Accordo Stato Regioni;
- Formazione iniziale dettagliata in materia di sicurezza da parte di consulenti esterni
- Consegna o rinnovo a tutti i lavoratori dei DPI necessari
- Nuove nomine addetti Primo Soccorso e Antincendio
- Miglioramento delle condizioni di sicurezza di ambienti di lavoro, macchinari e attrezzature
- Revisione delle Procedure di emergenza.

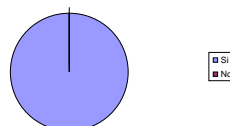
Inoltre dall'analisi del registro infortuni si rileva che nel 2016 non è occorso alcun infortunio a dipendenti.

Risultato indagine di clima interno effettuata nel mese di settembre 2016 in merito al requisito salute e sicurezza

Ritieni che l'azienda ti abbia formato sulla sicurezza



Ritieni che l'azienda ti abbia dotato di DPI



Complementare all'impegno della formazione è stata effettuata l'attività di informazione, attuata attraverso la distribuzione di opuscoli informativi sulla sicurezza e istruzioni di lavoro.

Raggiungimento obiettivi anno 2016

La Paimex S.r.l nel corso del 2016 ha provveduto a continuare l'attività di sensibilizzazione del personale sul rispetto delle procedure di sicurezza e sull'utilizzo dei DPI, la Direzione ha avviato una fase mirata alla sensibilizzazione di tutto il personale dei rischi legati alle mansioni attraverso momenti di formazione sia di tipo generale che specifico, la consegna di istruzioni di lavoro e soprattutto attraverso un sistema di verifica da parte delle funzioni incaricate e nominate alla gestione degli aspetti legati alla sicurezza. Inoltre nel 2016 è stato emesso il Regolamento aziendale in cui si specificano anche tutti gli obblighi e i diritti dei lavoratori in ambito salute e sicurezza.

Obiettivi anno 2017

REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (VALORE DI RIFERIMENTO)	PROGRAMMA			
				AZIONE/ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
3	Continua sensibilizzazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza	Incontri e riunioni con tutto il personale aziendale	almeno 3	Incontri con le funzioni responsabili, audit interni operativi in ambito salute e sicurezza.	RSPP/formatori qualificati	dicembre 2017	Datore di lavoro

8.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La Paimex S.r.l. rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. Inoltre la direzione favorisce la riunione dei dipendenti per aspetti legati alla CCNL applicabile anche se all'interno dell'azienda i dipendenti non hanno scelto un proprio rappresentante sindacale.

Nel mese di luglio 2015 è stato eletto un rappresentante dei lavoratori per la norma SA8000 attraverso un iter che ha rispettato in tutto e per tutto la libertà del lavoratore.

Raggiungimento obiettivi anno 2016

Elezioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sa8000 e sua formazione.

Obiettivi anno 2017

REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (VALORE DI RIFERIMENTO)	PROGRAMMA			
				AZIONE/ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
4	Mantenimento della comunicazione e con i sindacati di riferimento	Aggiornamento del sito aziendale in merito al raggiungimento degli obiettivi in materia di responsabilità sociale	Almeno 1 volta l'anno	Aggiornamento dati del Bilancio Sa8000 e della documentazione presente sul sito	Rapp. SA8000 Direz.	Entro luglio 2017	Direzione

8.5 DISCRIMINAZIONE

La Paimex S.r.l. non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori e garantisce pari opportunità a tutti indipendentemente dalla appartenenza etnica, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, stato civile, responsabilità familiari e ogni altra condizione che potrebbe apportare discriminazione

Dall'analisi della composizione dell'organico aziendale non si ravvisano situazioni che potrebbe far comprendere eventi discriminatori, ad esempio il rapporto tra il numero di uomini e donne risulta essere bilanciato. Anche nei confronti dei lavoratori stranieri non si evidenzia alcun elemento discriminatorio in quanto il personale è scelto esclusivamente per le proprie competenze e professionalità acquisite. Al fine di garantire la massima trasparenza e rintracciabilità del processo di selezione l'azienda acquisisce i curricula del personale e registra in apposite schede la valutazione effettuata da parte dei responsabili incaricati.

La composizione dell'organico aziendale è così ripartita:

N. uomini n.16	N. donne n.8
nazionalità italiana n. 19	nazionalità straniera n. 4
Ripartizione per fasce di età	da 16 a 25 n.5 da 26 a 40 n.5 da 41 a 50 n.7 oltre i 50 n.7

Raggiungimento obiettivi anno 2016

Dall'analisi effettuata dell'indagine di soddisfazione dei dipendenti si può rilevare che l'obiettivo risulta raggiunto in quanto più dell'80% dei lavoratori ha risposto in modo positivo a tutte le domande sottoposte. Riteniamo comunque di riproporre tale strumento di valutazione a tutti i lavoratori entro dicembre 2016. Inoltre in occasione della valutazione del rischio da stress, le funzioni incaricate in collaborazione con il medico competente stanno provvedendo a progettare un nuovo questionario da somministrare ai lavoratori nel corso del 2017.

Obiettivi anno 2017

REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (VALORE DI RIFERIMENTO)	PROGRAMMA			
				AZIONE/ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
2	Miglioramento	% di dipendenti	Almeno 80% dei	Progettazione e	Rapp.	Entro	Rapp. direzione

	o della soddisfazione del dipendente	soddisfatti a seguito di analisi del questionario	questionari con esito positivo	somministrazione di un questionario sulla soddisfazione dei dipendenti	direzione	dicembre 2017	
--	--------------------------------------	---	--------------------------------	--	-----------	---------------	--

8.6 PROCEDURE DISCIPLINARI

La direzione della Paimex S.r.l. ha sempre condannato qualsiasi tipo di procedura nei confronti dei lavoratori che possa ricondursi ad un mancato rispetto della persona. A tal fine è stato ribadito nel regolamento aziendale il divieto a qualsiasi forma di coercizione o condizionamento psicologico nei confronti dei lavoratori sia da parte delle funzioni responsabili sia tra colleghi.

Al fine di rendere consapevole il personale sulle uniche procedure disciplinari ammesse, la Paimex S.r.l. ha svolto incontri di formazione per far acquisire ai lavoratori maggiori conoscenze in materia. Per il momento i lavoratori hanno a loro disposizione il CCNL applicabile, il regolamento interno appeso in bacheca e consegnato a tutti i lavoratori in cui è riportato un estratto degli articoli relativi alle procedure disciplinari e le copie integrali degli articoli previsti dal contratto.

Nel corso del 2016 la Paimex S.r.l. non ha applicato procedure disciplinare nei confronti dei lavoratori.

La Direzione della Paimex S.r.l. crede fermamente che il dialogo con i propri dipendenti sia fondamentale alla risoluzione di qualsiasi problematica che possa insorgere sul luogo di lavoro pertanto s'impegna ad utilizzare gli strumenti delle azioni disciplinari previste dai CCNL solo ed esclusivamente per far comprendere al lavoratore l'importanza del rispetto del regolamento interno a tutela di tutti i lavoratori.

Raggiungimento obiettivi anno 2016

L'obiettivo di informare e sensibilizzare i propri lavoratori sulle procedure disciplinari applicabili e previste dal CCNL è stato raggiunto. Un momento formativo nel corso del 2015 rivolto al personale è stato effettuato nel mese di Settembre. Il rappresentante della Direzione per la responsabilità sociale ha provveduto a comunicare mediante affissione in bacheca gli articoli del contratto che definiscono le procedure disciplinari applicabili. In tale ambito si continuerà nella continua sensibilizzazione al personale anche attraverso momenti formativi specifici inseriti nel piano di formazione annuale del 2017 in cui sono previsti anche incontri di formazione tenuti dalle funzioni responsabili dell'area organizzativa e di gestione del personale.

Obiettivi anno 2017

REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (VALORE DI RIFERIMENTO)	PROGRAMMA			
				AZIONE/ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
2	Miglioramento o della soddisfazione del dipendente	% di dipendenti soddisfatti a seguito di analisi del questionario	Almeno 80% dei questionari con esito positivo	Progettazione e somministrazione di un questionario sulla soddisfazione dei dipendenti	Rapp. direzione	Entro dicembre 2017	Rapp. direzione

8.7-8 ORARIO DI LAVORO E RETRIBUZIONE

L'orario di lavoro settimanale previsto dal contratto nazionale applicabile è di 40 ore. Alla data di redazione del presente documento non sono presenti in azienda dipendenti con contratti part-time.

Le funzioni responsabili hanno comunicato a tutti i lavoratori l'orario di entrata e di uscita che risulta affisso in bacheca

Al termine della giornata tutti i dipendenti provvedono alla registrazione del proprio orario di lavoro con il badge aziendale. Nessun lavoratore è autorizzato ad effettuare orari di lavoro diversi da quelli definiti contrattualmente senza espressa autorizzazione da parte delle funzioni responsabili. Le ore di straordinario devono sempre essere preventivamente autorizzate con le modalità previste dalle procedure interne. La funzione addetta alla gestione del personale effettua dei monitoraggi periodici del numero di ore di straordinario effettuate dal personale al fine di garantire in ogni momento il rispetto di quanto previsto dal CCNL applicabile.

La retribuzione è calcolata nel pieno rispetto del contratto nazionale applicabile secondo le tabelle retributive previste in corrispondenza alla qualifica/livello che il lavoratore ricopre all'interno dell'organizzazione. L'importo della retribuzione è inserito nei documenti contrattuali definiti con il dipendente al momento dell'assunzione.

La funzione addetta alla gestione del personale effettua periodicamente dei monitoraggi al fine di valutare la coerenza e la corrispondenza tra il livello attribuito al lavoratore e il salario percepito.

Raggiungimento obiettivi anno 2016

L'obiettivo che risulta definito nel piano di miglioramento è quello di far acquisire maggiore consapevolezza al personale sulla corretta lettura della busta paga e di acquisire maggiori informazioni sul contratto collettivo. L'obiettivo definitivo che consiste nell'effettuare una formazione specifica e mirata, risulta. La funzione addetta alla gestione del personale ha provveduto alla revisione del Regolamento interno aziendale. A seguito della revisione del regolamento si è provveduto a consegnare al personale il nuovo regolamento in cui si definiscono nel dettaglio le modalità di gestione del rapporto di lavoro.

Obiettivi anno 2017

REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (VALORE DI RIFERIMENTO)	PROGRAMMA			
				AZIONE/ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
7-8	Formazione al personale sul contratto collettivo applicabile	Formazione svolta	n. 1 ora	Incontri di formazione con i lavoratori	Addetto gestione del personale	Entro dicembre 2017	Direzione

8.9 SISTEMA DI GESTIONE

La politica della responsabilità sociale emessa dalla Direzione è stata divulgata alle parti interessate interne ed esterne. Periodicamente con frequenza annuale la direzione della Paimex S.r.l. effettua un riesame generale del sistema di gestione per la responsabilità sociale al fine di verificarne la sua continua efficacia.

L'avvio del progetto di applicazione di un sistema di responsabilità sociale ha permesso di attuare un'analisi dei bisogni formativi del personale ed ha comportato l'attuazione dei seguenti percorsi formativi:

- aggiornamento a tutto il personale in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- formazione in materia di responsabilità sociale e norma SA8000:2008 rivolta a tutto il personale
- formazione specifica al rappresentante dei lavoratori

La Direzione ha inoltre provveduto ad emettere un piano annuale di formazione nel quale sono pianificati gli interventi formativi rivolti al personale per l'anno 2017 sulla base dei bisogni formativi individuati.

Inoltre è stata messa a disposizione del personale una cassetta dei suggerimenti al fine di poter coinvolgere il personale e di poter avere delle segnalazioni in merito agli aspetti ritenuti importanti. Il ruolo del rappresentante dei lavoratori sarà fondamentale per sottoporre alla Direzione eventuali segnalazioni o reclami da parte del personale.

Ad oggi le funzioni responsabili hanno avviato la procedura di valutazione e monitoraggio dei fornitori.

6

Gli obiettivi definiti in tale ambito risultano essere i seguenti:

- monitoraggio del sistema di gestione attuato attraverso lo svolgimento di almeno 2 cicli di audit interni nel corso dell'anno.
- monitoraggio dei fornitori: avviare una prima fase di valutazione iniziale per tutti i fornitori più critici e svolgere audit di responsabilità sociale. Nel corso del 2016 sono stati svolti audit interni ai fornitori che si occupano di lavorazioni esterne

A tal riguardo gli step che sono stati completati in tale ambito sono stati i seguenti:

1. Incontri con la Direzione e il rappresentante della direzione per la responsabilità sociale al fine di definire nuove modalità per la valutazione e il monitoraggio dei fornitori che possano essere efficaci al fine ultimo di tenere sotto controllo i fornitori in materia di responsabilità sociale.
3. Revisione della procedura interna di valutazione e monitoraggio dei fornitori (anche sulla base delle indicazioni fornite dall'ente di certificazione) che definisce in modo dettagliato criteri e modalità per lo svolgimento delle attività di verifica e monitoraggio dei fornitori, in particolare la procedura definisce:

- criteri, procedure e registrazioni previste per la conduzione degli Audit presso i fornitori
- criteri per la gestione di eventuali non conformità e criticità in materia di responsabilità e relativi strumenti di registrazioni.

La procedura è stata esposta a tutto il personale incaricato alla valutazione e al monitoraggio dei fornitori.

4. Definizione di criteri di archiviazione della documentazione di registrazione scaturita dall'attività di verifica e monitoraggio dei fornitori e condivisione con le persone incaricate al processo;

5. Creazione di cartelle informatiche ufficiali per acquisire gli strumenti e la modulistica di registrazione suddivisa per tipologia di fornitori.

Obiettivi anno 2017

REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (VALORE DI RIFERIMENTO)	PROGRAMMA			
				AZIONE/ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
9	Monitoraggio del sistema di responsabilità sociale	n. di audit interni/audit pianificati	Almeno 2 audit interni l'anno	Effettuare audit interni su tutti i processi aziendali e su tutti i requisiti della norma di riferimento.	Auditor qualificato	Entro dicembre 2017	Rapp. direzione
	Monitoraggio fornitori	Definizione e sottoscrizione dei contratti quadro con i fornitori di lavorazioni e materiali	Almeno 60% dei contratti sottoscritti con clausole di responsabilità sociale	Visite presso i fornitori, illustrazione di clausole contrattuali	Ufficio acquisti/ produzione	Entro dicembre 2017	Resp. Acquisti
		n. di audit attuati/audit pianificati	Almeno 70% degli audit pianificati a lavorazioni esterne	Audit c/o le aziende dei fornitori	Auditor qualificati	Entro dicembre 2017	Rapp. direzione

Risultati degli audit interni SA8000

Nel marzo 2016 è stato svolto un primo ciclo di audit interni su tutti i requisiti della norma SA8000 effettuato nel mese di luglio e novembre da parte della nostra Auditor esterno Valentina Poli. Gli esiti degli audit sono stati idoneamente registrati. Non sono state rilevate NC ma solo spunti di miglioramento che comunque sono stati tutti prese in carico e risultati efficaci.